

# Pengaruh Pengembangan Karir, Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

Reza Dwi Juniar<sup>1)</sup>, Hasan Ubadillah<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of career development, work-life balance, and organizational culture on employee performance at RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. A quantitative approach was applied, using a Likert-scale questionnaire distributed to nursing staff as respondents. The sample of 130 participants was selected using stratified random sampling. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS version 3. The results show that career development and work-life balance have a positive and significant effect on employee performance, while organizational culture has a smaller impact. These findings provide insights for hospital management in formulating human resource development strategies to improve nursing staff performance.*

**Keywords** - Career Development; Work-Life Balance; Organizational Culture; Employee Performance; RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner ber-skala Likert yang disebarakan kepada tenaga keperawatan sebagai responden. Sampel ditentukan melalui metode stratified random sampling sebanyak 130 responden. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kecil. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja tenaga keperawatan.*

**Kata Kunci** - Pengembangan Karir; Work Life Balance; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

## I. PENDAHULUAN

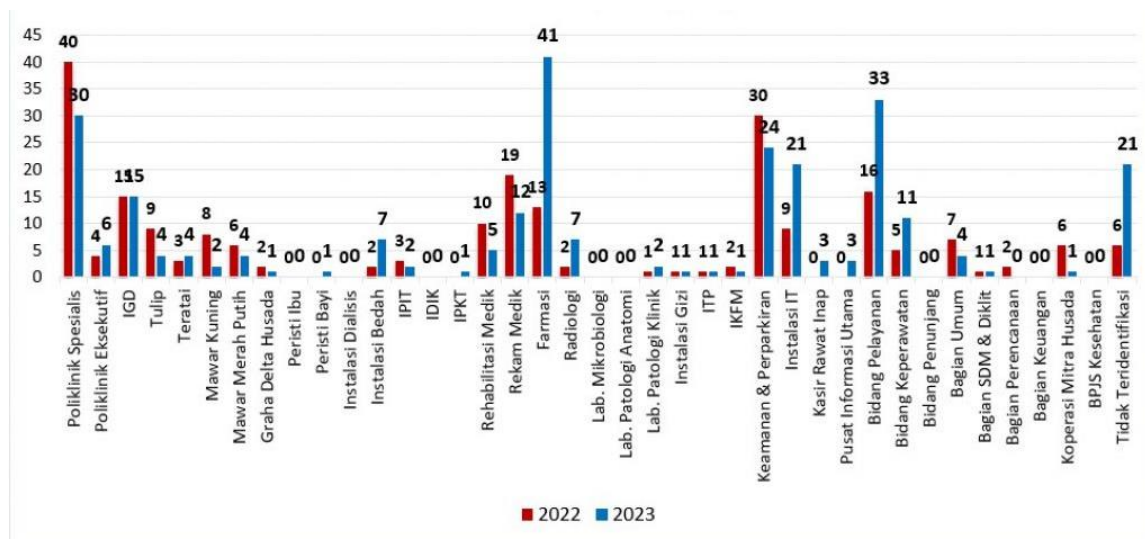
Rumah sakit adalah unit usaha yang menyediakan layanan di bidang kesehatan. Selain berfungsi sebagai unit bisnis, rumah sakit juga memiliki misi sosial. Dalam perannya sebagai unit bisnis, rumah sakit diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas layanannya. Namun, tidak semua rumah sakit dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja mencerminkan sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan dapat mencapai tujuan organisasi secara strategis jika direncanakan dengan baik. Kinerja dapat dinilai apabila karyawan individu atau kelompok memiliki standar atau kriteria keberhasilan yang telah ditargetkan oleh organisasi. Tanpa tujuan dan sasaran yang jelas dalam pengukurannya, tidak mungkin untuk menilai kinerja individu atau organisasi secara efektif [1]. Kinerja karyawan penting bagi sebuah rumah sakit atau organisasi, kinerja digunakan untuk menentukan efektifitas dari sebuah organisasi dan mencerminkan ukuran keberhasilan pemimpin dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia yang ada. Bagi organisasi perlu secara konsisten mengembangkan kinerja karyawan sehingga dapat mengembangkan kualitas yang baik dengan harapan tujuan organisasi tercapai. Oleh karena itu, perlu dikaji kondisi-kondisi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan rumah sakit di masa depan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perlu memperhatikan berbagai faktor pendukung yang berperan penting. Salah satu faktor tersebut adalah keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat berpengaruh positif terhadap tingkat keberhasilan rumah sakit.. Upaya menjaga dan mempertahankan kinerja yang baik adalah dengan sistem keseimbangan kehidupan kerja [2].

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, kesehatan diartikan sebagai kondisi kesejahteraan fisik, mental, spiritual, dan sosial yang memungkinkan setiap individu untuk berpartisipasi secara efektif dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, kesehatan menjadi perhatian utama pihak berwenang demi kesejahteraan masyarakat. Indonesia saat ini menghadapi lingkungan yang terus berubah dan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

sulit diprediksi, yang membawa ancaman sekaligus peluang bagi para pekerja, terutama tenaga medis di rumah sakit. Perawat memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan, karena mereka memiliki kontak langsung dengan pasien dan berkomunikasi sepanjang waktu, yaitu 24 jam sehari dan 7 hari seminggu. Karena itu, kinerja perawat sangat krusial dalam meningkatkan kualitas rumah sakit [3].



**Grafik 1. Rekapitulasi Data Pengaduan Masyarakat Periode Tahun 2022 - Tahun 2023**

Sumber : RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

Dari grafik yang ditampilkan, terlihat adanya fluktuasi jumlah pengaduan di berbagai unit pelayanan kesehatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo selama tahun 2022 dan 2023. Penelitian ini berfokus pada evaluasi penanganan pengaduan, terutama dalam bidang keperawatan, yang mengalami peningkatan jumlah pengaduan dari 6 pada tahun 2022 menjadi 11 pada tahun 2023. Kenaikan ini bisa disebabkan karena masih belum optimalnya kinerja perawat, meski ada peningkatan dalam program pengembangan karir yang telah diterapkan, tampaknya belum semua pegawai memahami atau memanfaatkan sepenuhnya program tersebut, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada meningkatnya jumlah pengaduan.

Secara umum, grafik menunjukkan variasi pengaduan di beberapa unit lainnya, seperti Poliklinik Spesialis, Poliklinik Eksekutif, dan instalasi lain yang mengalami fluktuasi antara 2022 dan 2023. Meskipun beberapa unit menunjukkan penurunan jumlah pengaduan, peningkatan di unit keperawatan menandakan perlunya perhatian khusus terhadap bagaimana pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, dan budaya organisasi diterapkan di lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, penting untuk menganalisis bagaimana ketiga faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi jumlah pengaduan, terutama di bidang keperawatan, yang menjadi salah satu fokus utama RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo dalam memberikan layanan berkualitas.

Dunia pelayanan kesehatan berkembang dengan pesat, terlihat sejumlah rumah sakit yang didirikan oleh pengusaha swasta di Indonesia mencerminkan persaingan yang ketat di sektor ini, di mana perusahaan-perusahaan kesehatan menuntut kinerja optimal dari para karyawannya, sehingga hal ini harus diimbangi dengan kekuatan karyawan, komitmen karyawan, kerjasama antar karyawan, dan efisiensi sistem manajemen. Semua perusahaan yang telah bekerja dengan kemampuan, kreativitas, pengetahuan, kemampuan dan waktu mengharapkan imbalan di sisi lain. Untuk menciptakan yang terbaik maka kita perlu meningkatkan kinerja yang terbaik, tenaga manusia yang dimiliki karyawan dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan agar bermanfaat bagi perkembangan usaha. Kekuatan sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan [4]

Pengembangan karir adalah kemajuan dan tindakan yang dilakukan seseorang sepanjang hidupnya, berkaitan dengan pekerjaan. Biasanya ini melibatkan pekerjaan jangka panjang, daripada membicarakan satu pekerjaan saja. Pengembangan karir jangka panjang mengarahkan orang untuk belajar dan sukses dalam karirnya. Pengembangan karir merupakan bagian penting dalam pembangunan manusia, yaitu pekerjaan yang menciptakan jati diri profesional seseorang untuk jangka waktu lama atau seumur hidupnya. Ini dimulai dengan seseorang mengetahui bagaimana mencari nafkah, mengeksplorasi pekerjaan mereka, dan akhirnya membuat keputusan untuk mengejar karir mereka untuk meningkatkan atau mengubah pekerjaan mereka [5]. Pengembangan karir adalah pengembangan organisasi untuk menghadapi tantangan usaha di masa depan. Semua organisasi harus menyepakati sumber daya manusia.

Pengembangan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dalam pekerjaan seseorang. Sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Karyawan perlu memahami pentingnya pengembangan karir. Perlu adanya perencanaan kerja dari segi ekonomi dan sosial agar setiap karyawan dapat merasa nyaman [6].

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah keseimbangan dalam peran sebagai karyawan profesional di perusahaan dan sebagai individu dalam kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya guna mencapai situasi yang menguntungkan, yaitu keseimbangan ketika mengerjakan aktivitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang baik untuk tubuh, dan manfaat psikologis [7].

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial tak kasat mata yang dapat memandu orang-orang dalam organisasi dalam melaksanakan tugas. Tanpa disadari, Setiap individu dalam organisasi mempelajari budaya yang mempengaruhi organisasinya di tempat kerja mereka. Jika seorang pemuda diterima di dunia kerja, maka ia akan berusaha mempelajari aturan dan batasan yang ada, termasuk apa yang dilarang dan apa yang diperbolehkan dalam organisasi. Karena itu, budaya organisasi menjadi bagian dari pemahaman dan penerimaan anggota organisasi [8].

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10]. Dari hasil penelitian variabel work life balance menunjukkan Work-life balance terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja [11]. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana keseimbangan kerja-hidup tidak berkaitan dengan kinerja karyawan. Ini berbeda dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa work-life balance tidak berhubungan dengan kinerja karyawan [12]. Dari wawancara yang dilakukan kepada para karyawan, dikatakan bahwa seringkali para karyawan bekerja lebih banyak waktunya sehingga tidak banyak menghabiskan waktu bersama keluarga, dan sebagian besar karyawan masih dapat bekerja dengan baik, karena tujuan untuk memenuhi kebutuhan keluarga lebih penting dibandingkan Ada lagi. Hal ini dicapai dengan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dan perbedaan budaya organisasi menunjukkan bahwa perbedaan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah (RSUD) Sijunjung. [13]. Berbeda juga dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja [14].

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang efektif dalam mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel melalui data numerik. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data numerik dan teknik analisis untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang sedang diteliti [15]. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga keperawatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo, yang berjumlah 898 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode stratified random sampling. Yakni penarikan sampel dengan membagi dalam tiga strata berdasarkan pendidikan, yaitu: 1. D3 ; 2. S1 ; 3. S2. Penentuan jumlah sampel merujuk pada hair et al yaitu jumlah item pertanyaan x 5 sehingga didapat jumlah minimal responden [16]. Penentu jumlah sampel minimal pada peneliti ini mengacu pada pernyataan, bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyak indikator pertanyaan yang digunakan dengan asumsi  $n \times 5$  sampai  $n \times 10$  abserved variabel (indikator) peneliti ini item adalah banyaknya responden pertanyaan dikali 5 sampai 10. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$26 \times 5 = 130 \text{ responden.}$$

Keterangan:

26 = jumlah pertanyaan / pernyataan

5 = ketentuan rumus hair et al

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga keperawatan yang bekerja di dua unit utama, yaitu rawat inap dan rawat jalan. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 130 orang, teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3.

PLS merupakan metode analisis berbasis variance yang tepat digunakan dalam penelitian dengan struktur model yang kompleks dan ukuran sampel yang tidak besar. Oleh karena itu, metode ini sesuai untuk penelitian ini karena mampu memberikan estimasi yang stabil meskipun dengan jumlah sampel minimal.

Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan unit kerja dan tingkat pendidikan terakhir. Pengelompokan ini bertujuan untuk memastikan representasi yang proporsional dari seluruh tenaga keperawatan di rumah sakit. Tiga strata pendidikan yang digunakan dalam stratifikasi adalah Diploma III (D3), Sarjana (S1), dan Magister (S2). Pendekatan ini diambil agar hasil penelitian dapat mencerminkan gambaran menyeluruh mengenai kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit.

## B. Hasil Analisa Data

### 1. Uji Validitas Baru

Pada tahap uji validitas ini, terbagi menjadi dua yaitu convergent validity dan discriminant validity:

#### 1) Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading  $> 0.7$ . Berikut ini adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variable penelitian :

**Tabel 1. Outer Loading Data Baru**

Variable	Indicator	Outer loading	Ket
Pengembangan Karir (X1)	PK1	0,710	Valid
	PK2	0,745	Valid
	PK3	0,801	Valid
	PK4	0,708	Valid
	PK5	0,741	Valid
	PK6	0,767	Valid
Work-Life Balance (X2)	WLB1	0,822	Valid
	WLB2	0,849	Valid
	WLB3	0,880	Valid
	WLB4	0,860	Valid
	WLB5	0,853	Valid
	WLB6	0,868	Valid
Budaya Organisasi (X3)	BO1	0,821	Valid
	BO2	0,847	Valid
	BO3	0,785	Valid
	BO4	0,788	Valid
	BO5	0,869	Valid
	BO6	0,798	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,720	Valid
	KP2	0,806	Valid
	KP3	0,789	Valid
	KP4	0,833	Valid
	KP5	0,782	Valid
	KP6	0,817	Valid
	KP7	0,797	Valid
	KP8	0,802	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa setiap indikator pada masing-masing variable memiliki nilai outer loading  $> 0.7$  dan dinyatakan valid.

#### 2) Discriminant validity

Jika korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil output dari uji discriminant validity:

Tabel 2. Cross Loading Data Baru

Indicator	Variable			
	Pengembangan Karir	Work-Life Balance	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
PK1	0,710	0,552	0,615	0,477
PK2	0,745	0,516	0,519	0,523
PK3	0,801	0,480	0,480	0,570
PK4	0,708	0,503	0,551	0,546
PK5	0,741	0,475	0,507	0,491
PK6	0,767	0,466	0,598	0,468
WLB1	0,507	0,822	0,623	0,530
WLB2	0,609	0,849	0,581	0,716
WLB3	0,578	0,880	0,622	0,650
WLB4	0,545	0,860	0,593	0,595
WLB5	0,556	0,853	0,610	0,550
WLB6	0,617	0,868	0,641	0,638
BO1	0,587	0,570	0,821	0,523
BO2	0,572	0,620	0,847	0,547
BO3	0,512	0,523	0,785	0,433
BO4	0,587	0,599	0,788	0,437
BO5	0,644	0,581	0,869	0,509
BO6	0,668	0,607	0,798	0,489
KP1	0,552	0,558	0,516	0,720
KP2	0,504	0,560	0,445	0,806
KP3	0,452	0,468	0,416	0,789
KP4	0,563	0,541	0,443	0,833
KP5	0,624	0,537	0,504	0,782
KP6	0,605	0,635	0,528	0,817
KP7	0,518	0,612	0,432	0,797
KP8	0,543	0,652	0,515	0,802

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Berdasarkan sajian di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indicator pada variable penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variable yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variable lainnya dan dapat dinyatakan bahwa indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu variable dinyatakan memenuhi nilai composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.6 dengan nilai rho\_A > 0.7 dan nilai AVE > 0.5. Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Data Baru

	Cronbach alpha	rho_A	Reliabilitas konstruk	AVE
Pengembangan Karir	0,840	0,842	0,883	0,557
Work Life Balance	0,927	0,932	0,942	0,732
Budaya Organisasi	0,901	0,906	0,924	0,670
Kinerja Pegawai	0,916	0,918	0,932	0,630

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Berdasarkan sajian data pada table diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variable pengembangan karir (X1) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0.840 > 0.7, nilai rho\_A sebesar 0.842 > 0.7, nilai reliabilitas konstruk sebesar 0.883 > 0.7 dan nilai AVE sebesar 0.557 > 0.5. Maka dapat dikatakan bahwa variable pengembangan karir (X1) sudah reliabel.

2. Pada variable work-life balance (X2) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar  $0.927 > 0.7$ , nilai rho\_A sebesar  $0.932 > 0.7$ , nilai reliabilitas konstruk sebesar  $0.942 > 0.7$  dan nilai AVE sebesar  $0.732 > 0.5$ . Maka dapat dikatakan bahwa variable work-life balance (X2) sudah reliabel.

3. Pada variable budaya organisasi (X3) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar  $0.901 < 0.7$ , nilai rho\_A sebesar  $0.906 < 0.7$ , nilai reliabilitas konstruk sebesar  $0.924 > 0.7$  dan nilai AVE sebesar  $0.670 > 0.5$ . Maka dapat dikatakan bahwa variable budaya organisasi (X3) sudah masuk dalam kategori reliabel.

4. Pada variable kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar  $0.916 > 0.7$ , nilai rho\_A sebesar  $0.918 > 0.7$ , nilai reliabilitas konstruk sebesar  $0.932 > 0.7$  dan nilai AVE sebesar  $0.630 > 0.5$ . Maka dapat dikatakan bahwa variable kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

Jika melihat kesimpulan diatas, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel serta bisa dilanjutkan dalam uji bootstrapping.

### 3. Pengujian Inner Model

#### 1) Nilai R Square

Nilai R Square bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan ketentuan nilai R-square, nilai R-square sebesar 0,67 di interpretasikan pengaruh yang baik, 0,33 pengaruh moderat dan 0,19 pengaruh yang lemah untuk variabel laten endogen dalam model struktural.

**Tabel 4. Nilai R Square**

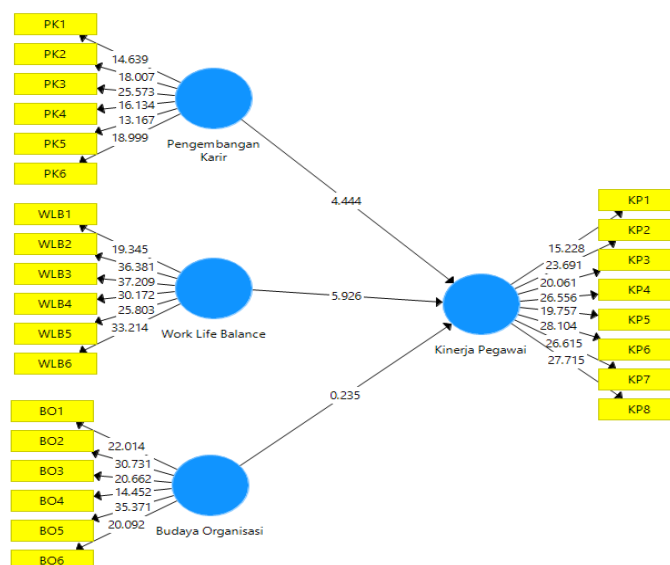
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,602	0,592

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Berdasarkan hasil uji nilai R Square pada tabel 4, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square Adjusted model adalah 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan variabel pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 59,2%. Oleh karena R Square Adjusted lebih dari 33% namun kurang dari 67%, maka pengaruh semua konstruk eksogen (X1, X2, dan X3) terhadap Y termasuk dalam kategori moderat atau sedang.

### 4. Uji Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan suatu variabel dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Uji ini dilakukan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut hasil dari pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SEM-PLS.



**Gambar 1. Output Bootstrapping**

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan metode bootstrapping SmartPLS, dilakukan dengan melihat hasil perhitungannya berdasarkan pada pengaruh langsung (path coefficient) seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

*Tabel 5. Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
<i>Pengembangan Karir &gt; Kinerja Pegawai</i>	0,385	0,386	0,087	4,444	0,000
<i>Work-Life Balance &gt; Kinerja Pegawai</i>	0,483	0,491	0,082	5,926	0,000
<i>Budaya Organisasi &gt; Kinerja Pegawai</i>	0,023	0,028	0,098	0,235	0,815

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah hipotesis dapat diterima dengan cara memperhatikan nilai signifikansi antara konstruk, t-statistics, dan p-values. Aturan yang dipakai dalam penelitian ini adalah t statistics  $> 1,96$  dengan tingkat signifikansi p-values 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.

#### Hasil :

##### 1. Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample adalah positif sebesar 0,385, yang berarti terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sebesar  $4,444 > 1,96$  dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H1 diterima.

##### 2. Work-Life Balance -> Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample adalah positif sebesar 0,483, yang berarti terdapat pengaruh positif work-life balance terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sebesar  $5,926 > 1,96$  dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H2 diterima.

##### 3. Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample adalah positif tetapi sangat kecil, yaitu sebesar 0,023, yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sebesar  $0,235 < 1,96$  dan p-value  $0,815 > 0,05$ , sehingga dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H3 ditolak.

Berdasarkan hasil uji path coefficient di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara variabel-variabel tersebut, work-life balance memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai t-statistik dan p-value terbaik.

## C. Pembahasan

### **H<sub>1</sub> : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan karir mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tugas yang mendorong pegawai untuk mencapai hasil terbaik dan mendukung perkembangan diri terbukti dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan, untuk mencapai hasil kinerja yang baik banyak pegawai merasa termotivasi melalui tugas yang diberikan. Hal ini terkonfirmasi oleh jawaban responden pada pernyataan "Tugas yang diberikan mendorong saya untuk mencapai hasil terbaik" menempati peringkat tertinggi. Hasil data empiris ini di dukung oleh karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas pegawai berusia muda , yang merupakan bagian dari generasi milenial. Generasi ini lebih menghargai kesempatan untuk

pengembangan karir dan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika diberi peluang untuk belajar dan berkembang. Hal ini menjadikan pengembangan karir sebagai faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di kelompok usia ini. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, terutama bagi mereka yang berada dalam rentang usia milenial, agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berusaha meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan hipotesis yang mengarah pada pengaruh ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17], yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***H<sub>2</sub>: Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang dapat menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa puas dengan cara mereka mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, banyak pegawai merasa termotivasi dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terkonfirmasi dengan jawaban responden pada pernyataan “Saya merasa memiliki komitmen yang seimbang antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan” dan “Saya merasa puas dengan cara saya mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya”, yang menempati peringkat tertinggi. Hasil data empiris ini didukung oleh karakteristik responden yang sangat menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan dan keseimbangan hidup. Mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan ketika dapat menjaga keseimbangan tersebut, sehingga kesejahteraan emosional dan fisik mereka tetap terjaga, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus menyediakan fleksibilitas yang mendukung work-life balance, agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berusaha meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan hipotesis yang mengarah pada pengaruh ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [19], yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [20] yang menyatakan bahwa work-life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***H<sub>3</sub>: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai dan tidak signifikan. Meskipun budaya organisasi sering dianggap sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya tidak terbukti secara signifikan.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan bahwa pernyataan “Saya berkontribusi aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga komitmen yang tinggi” mendapat penilaian tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa budaya kerja tim dan komitmen bersama sudah cukup baik, hal tersebut tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Faktor lain yang lebih dominan, seperti pengembangan karir dan work-life balance, tampaknya lebih menentukan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Berdasarkan hasil uji statistik, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [21], yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **VII. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir dan work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan work-life balance sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling

dominan. Data empiris menunjukkan bahwa pegawai merasa termotivasi melalui keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dorongan untuk mencapai hasil terbaik dalam tugas yang diberikan. Sementara itu, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun aspek kontribusi aktif dalam tim dan menjaga komitmen bersama mendapat penilaian tinggi dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain seperti pengembangan karir dan work-life balance lebih menentukan kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi. Oleh karena itu, RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan karir dan memperkuat kebijakan work-life balance guna menjaga motivasi serta produktivitas pegawai. Selain itu, implementasi budaya organisasi perlu tetap diperkuat agar dapat memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan proposal penelitian ini. Penulis berterima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat membagikan sebuah manfaat dan dedikasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

## REFERENSI

- 1] E. Yulianti, J. Rinaldo, N. Yanti Jurusan Manajemen, F. Ekonomi, And U. Ekasakti, "1 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Sijunjung," *Jm*, Vol. 4, No. 3, Pp. 491–508, 2022.
- [2] N. Tumba, D. I. Tangkeallo, And L. K. Wibisono, "2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja," 2024.
- [3] A. Y. Kharismasyah *Et Al.*, "3 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Majenang," *Derivatif: Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1, 2021.
- [4] M. Imam Taufiq, H. Sasmita, A. Hamdat, A. We Tenri Fatimah Singkeruang, S. Lpi Makassar, And I. Bisnis Dan Keuangan Nitro, "4 Jurnal Sains Manajemen Nitro Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19." [Online]. Available: <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- [5] S. Reza Amalia Putri1, "5 Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang".
- [6] M. Ichbal And H. Ubaidillah, "6 Career Development, Job Placement, And Training: Boosting Performance With Job Satisfaction.," *Academia Open*, Vol. 8, No. 1, Jun. 2023, Doi: 10.21070/acopen.8.2023.3773.
- [7] C. A. Ardiansyah And J. Surjanti, "7 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya."
- [8] R. E. Anggraeni And H. Ubaidillah, "8 The Influence Of Work Motivation, Leadership And Organizational Culture On Job Satisfaction With The Work Environment As An Intervening Variable," *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, Vol. 18, No. 1, Feb. 2023, Doi: 10.21070/ijler.V18i0.841.
- [9] F. A. M. V. Dewi Puspita Rahayu1, "9 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu".
- [10] A. Yani Kosali, P. Studi Ilmu Administrasi, S. Satya Negara Palembang, And S. Selatan, "10 Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening," 2023. [Online]. Available: [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)
- [11] Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, And Rahma G. Tammu, "11 Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja," *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, Vol. 1, No. 3, Pp. 262–285, Aug. 2023, Doi: 10.59024/jumek.V1i3.205.
- [12] C. A. Ardiansyah And J. Surjanti, "12 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya."
- [13] E. Yulianti, J. Rinaldo, N. Yanti Jurusan Manajemen, F. Ekonomi, And U. Ekasakti, "13 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Sijunjung," *Jm*, Vol. 4, No. 3, Pp. 491–508, 2022.
- [14] A. M. F. Kessi, I. H. A, And R. Dewi, "14 Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepuasan Dan Etos Kerja (Studi Kasus Perusahaan Tour And Travel)," *Jesya*, Vol. 6, No. 2, Pp. 2167–2176, Jun. 2023, Doi: 10.36778/jesya.V6i2.1260.
- [15] Mm. Ali, T. Hariyati, M. Yudestia Pratiwi, And S. Afifah Sekolah Tinggi Agama Islam Ibnu Rusyd Kotabumi, "45 Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian."

- [16] “Metode Penelitian”.
- [17] J. Manajemen, I. P. Sari, And A. G. Rahyuda, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19,” *Bisma J. Manaj.*, Vol. 8, No. 2, Pp. 311–320, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Bisma-Jm/Article/View/46851>
- [18] N. R. Haris And S. H. Indar, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *Manag. Account. Res. Stat.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1–12, 2021, Doi: 10.59583/Mars.V1i1.1.
- [19] T. Nurshoimah, H. Nurweni, And R. Hartati, “Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo,” *J. Cakrawangsa Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Pp. 27–40, 2023.
- [20] C. Timbuleng, V. P. K. Lengkong, And R. Y. Lumantow, “Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 11, No. 4, Pp. 758–770, 2023, Doi: 10.35794/Emba.V11i4.52201.
- [21] M. Nasir, R. R. Taufan, M. Fadhil, And M. H. Syahnur, “Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Akmen J. Ilm.*, Vol. 18, No. 1, Pp. 71–83, 2021, Doi: 10.37476/Akmen.V18i1.1429.
- [22] A. Asrul, M. Muhammadiyah, And N. Mustari, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara,” *Kaji. Ilm. Mhs. ...*, Vol. 2, No. 6, P. 15, 2021.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*